



2 Jours

4 min.  
10 max.Intra (groupe de 10 personnes max.) :  
- locaux clients : 980€ HT / jour  
- locaux ARAMIS : 1 100€ HT / jour

Nous contacter

## Objectifs & compétences visées

- Acquérir une meilleure connaissance du phénomène de la discrimination
- Connaître le cadre législatif en matière de discrimination
- Savoir déceler les attitudes discriminatives
- Apprendre à anticiper et à gérer les conflits liés à la discrimination

**Pour qui ?** Tout public.

## Prérequis & modalités d'accès

Aucun prérequis n'est nécessaire pour suivre cette formation.

## Conditions d'accueil

- Toutes nos salles sont ergonomiques et adaptées à l'accueil du public
- Elles sont également accessibles aux personnes en situation de handicap. Dans ce cas, nous contacter
- Collation et café offerts

## Méthodes pédagogiques

- Les méthodes pédagogiques sont entièrement centrées sur les participants. L'objectif majeur est de les rendre acteurs de leur formation. L'avantage est que ce que les participants apprennent en formation est directement applicable sur le terrain
- Travaux en sous-groupes et en grand groupe
- Etude de cas : analyse des relations discriminé/discriminant et recherche de solution
- Exercices de communication
- Méthode active et inductive
- Mise en situation « simulation d'une agression discriminante », analyse des comportements
- Mise en situation des comportements déviants
- Quiz des connaissances « historiques », « lois », « statistiques », attitudes à adopter face aux discriminations
- Nos formateurs sont des professionnels et/ou des experts dans leur domaine : ils utilisent des méthodes et outils appropriés aux formations professionnelles continues, et adaptent leur pédagogie au public accueilli. Pour ce faire, ils utilisent le vécu des participants et les échanges sur leurs expériences
- Synthèse à la fin de chaque journée avec expression des participants

### I. Discrimination et mécanismes

- Définition de la discrimination
- Les mécanismes psychologiques qui mènent à la discrimination
- Quelques notions pour abandonner certaines idées reçues :
  - \* « Races », « ethnies » et « cultures »
  - \* « Etrangers », « immigrés » et « jeunes issus de l'immigration »
  - \* La « discrimination raciale » et le « racisme »
  - \* Assimilation, insertion et intégration
  - \* Les représentations sociales et les stéréotypes

### II. Comprendre le phénomène discriminatoire

- L'unification des provinces et la naissance des stéréotypes régionaux
- Le principe d'unité et d'indivisibilité de la République
- La discrimination comme méthode au service de la science
- Du rapport de Madame JOIN-LAMBERT en 1992 à celui commandé en 2009 par l'O.I.T et la HALDE

### III. Les différents aspects de la lutte contre la discrimination

- Le *Testing*
  - \* Comme mode de preuve en justice
  - \* Comme outil d'étude scientifique

- Les types établis de discrimination
  - \* Les discriminations directes et indirectes
  - \* Le harcèlement
  - \* La discrimination légale
  - \* La discrimination autorisée
  - \* La discrimination positive
  - \* La discrimination illicite
- La loi du 16 novembre 2001
  - \* Les 18 motifs de discrimination
  - \* Les recours et les sanctions
  - \* La juridiction civile
  - \* La juridiction pénale
  - \* Les représentants de la victime
  - \* La charge de la preuve
  - \* Les peines

### IV. Savoir repérer les attitudes discriminatoires dans le cadre du travail

- Les indices comportementaux : l'agressivité, l'indifférence, l'évitement, le dédain
- Les indices verbaux : le « MAIS », la contradiction systématique, la moquerie, la condescendance, les jugements de valeurs
- Les « niches » de la discrimination au travail : les prérogatives de l'ancienneté, les diplômes, le sexisme, les différences culturelles, la façon de s'habiller, le handicap visible ou non, la relation au savoir et au savoir-faire

### V. Les attitudes professionnelles vis-à-vis de la discrimination

- Vis-à-vis du discriminant : rester calme et ne pas juger, adopter une écoute neutre, recentrer le discours sur les compétences
- Vis-à-vis du discriminé : adopter une attitude d'écoute, neutraliser ses propres préjugés, comprendre les émotions, ne pas s'arrêter au déclaratif, recentrer sur les faits
- Identifier objectivement les situations : la méthode des faits significatifs (savoir distinguer faits, attitudes et comportements, savoir rédiger un fait significatif de manière évocatrice et parlante, s'abstenir de préjuger et de généraliser)
- Savoir valoriser la différence pour passer de la discrimination à la diversité : ne pas craindre la différence, éviter les comparaisons, individualiser les relations, avoir la même écoute envers tout le monde

## Les + de la formation !

- La formation allie **théorie et pratique** pour des mises en situation et des échanges constructifs entre stagiaires et formateur.
- Le stagiaire repart de la formation avec un **livret de formation**, véritable guide opérationnel, qui reprend les points clés du stage.
- Entraînement à partir des situations professionnelles.
- Une **hotline** disponible durant 1 mois à l'issue de la formation, afin que nos formateurs puissent répondre aux questions des participants !

## Modalités d'évaluation

- En début de formation, des objectifs de progrès sont formulés par les participants, et repris en fin de formation pour évaluation.
- **Evaluation des acquis** : Selon le contenu de la formation suivie : quizz, exercices pratiques, mise en situation et jeux de rôle...soit sur papier, soit par voie numérique
- **Evaluation de la satisfaction** : A chaud à l'issue du stage, elle peut se faire soit sur papier, soit par voie numérique.

Date de mise à jour : Juin 2021

**A l'issue de la formation, le participant reçoit une attestation.**

Pour tout renseignement, nous contacter :  
aramis@aramis.fr / 02.51.80.41.10